

# Qu'est-ce qu'un assistant RH basé sur l'IA et quelles fonctions peut-il remplir ?

## Réponse courte

Un assistant RH basé sur l'IA est un système logiciel utilisant des technologies d'intelligence artificielle (traitement du langage naturel, apprentissage automatique) pour **automatiser ou assister** des tâches de gestion des ressources humaines. Il peut prendre la forme d'un chatbot interne, d'un assistant virtuel ou d'un outil d'analyse intégré au SIRH.

Les fonctions couvertes incluent les **réponses aux questions fréquentes** des salariés, l'assistance à la gestion des congés, le pré-tri de candidatures, la recommandation de formations et la génération de documents RH. Au Luxembourg, son déploiement est soumis au RGPD, à l'AI Act et au Code du travail. La **supervision humaine** reste obligatoire pour toute décision impactant les droits des salariés et la délégation du personnel doit être consultée avant son introduction.

## Définition

Un **assistant RH basé sur l'IA** est un outil numérique utilisant des algorithmes d'intelligence artificielle pour interagir avec les salariés ou assister les professionnels RH dans leurs tâches quotidiennes. Il se distingue d'un simple logiciel RH par sa capacité à comprendre le langage naturel, à apprendre des interactions passées et à fournir des réponses contextualisées.

Ces systèmes s'appuient sur des modèles de langage (LLM), des bases de connaissances internes et des connexions au SIRH pour fournir des informations personnalisées. Leur niveau de risque au sens de l'AI Act dépend des fonctions exercées : un chatbot d'information est à **risque limité**, tandis qu'un outil de scoring de candidatures est à  **systèmes à haut risque**.

## Conditions d'exercice

Le déploiement d'un assistant RH basé sur l'IA au Luxembourg est soumis à des conditions cumulatives.

Critère	Détail
<b>Fonctions à risque limité</b>	Réponses aux FAQ (congés, procédures, avantages sociaux), génération de documents standards, rappel d'échéances, orientation vers le bon interlocuteur
<b>Fonctions à haut risque</b>	Pré-tri de candidatures, scoring de performance, recommandation de promotion, détection d'absentéisme ; obligations renforcées AI Act
<b>Transparence</b>	Obligation d'informer les salariés qu'ils interagissent avec un système d'IA (article 50 AI Act) ; identification claire du chatbot comme non humain
<b>Protection des données</b>	Base légale RGPD pour le traitement ; minimisation des données ; durée de conservation limitée ; droit d'accès et de rectification
<b>Supervision humaine</b>	Intervention humaine possible à tout moment ; escalade vers un professionnel RH pour les demandes complexes ou sensibles
<b>Confidentialité</b>	Conversations protégées ; accès restreint aux échanges ; respect du secret médical pour les questions liées à la santé
<b>Consultation sociale</b>	Information et consultation de la délégation du personnel (art. <a href="#">L.414-3</a> et suivants) avant le déploiement

## Modalités pratiques

La mise en place d'un assistant RH basé sur l'IA suit un processus structuré.

Étape	Détail
<b>Définition du périmètre</b>	Identifier les cas d'usage prioritaires (FAQ, gestion administrative, onboarding) ; exclure les fonctions nécessitant un jugement humain
<b>Base de connaissances</b>	Constituer et maintenir la base documentaire (règlement intérieur, convention collective, procédures RH, FAQ) ; validation juridique du contenu
<b>Configuration</b>	Paramétrer les réponses, les limites d'intervention, les règles d'escalade ; intégrer les spécificités luxembourgeoises (multilinguisme, droit local)
<b>Tests</b>	Phase de test avec un panel de salariés volontaires ; vérification de la qualité des réponses ; correction des erreurs ; test de sécurité des données
<b>Déploiement</b>	Lancement progressif ; communication claire sur le fonctionnement et les limites ; canal de retour d'expérience
<b>Maintenance</b>	Mise à jour régulière de la base de connaissances ; analyse des conversations pour améliorer les réponses ; audit de conformité périodique

## Pratiques et recommandations

**Définir** clairement le périmètre de l'assistant en distinguant les questions auxquelles il peut répondre de manière autonome de celles nécessitant une intervention humaine, et en programmant des escalades automatiques.

**Garantir** le multilinguisme de l'assistant (français, allemand, luxembourgeois, anglais, portugais) pour refléter la diversité linguistique du Luxembourg et assurer l'accessibilité pour tous les salariés.

**Vérifier** régulièrement la qualité et l'exactitude des réponses fournies par l'assistant, en particulier sur les questions juridiques, car une information erronée peut engager la responsabilité de l'employeur.

**Conserver** un accès direct à un interlocuteur RH humain pour les salariés qui le souhaitent ou pour les situations sensibles (harcèlement, maladie grave, conflit), l'assistant ne devant jamais être le seul canal de communication.

**Analyser** les statistiques d'utilisation et les retours des salariés pour améliorer continuellement le service et identifier les besoins non couverts.

## Cadre juridique

Référence	Objet
AI Act - Article 50	Obligations de transparence pour les systèmes d'IA interagissant avec des personnes
AI Act - Annexe III	Classification des systèmes à haut risque (recrutement, évaluation, gestion RH)
RGPD - Articles 13 et 14	Information des personnes sur le traitement automatisé de leurs données
RGPD - Article 22	Décisions individuelles automatisées (applicable si l'assistant prend des décisions)
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-3</u> et suivants	Consultation de la délégation du personnel sur les nouvelles technologies
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité (données sensibles traitées par l'assistant)

Les assistants RH basés sur l'IA représentent une opportunité d'amélioration significative de l'expérience salarié et de l'efficacité opérationnelle des équipes RH. Leur succès dépend de la qualité de la base de connaissances, de la précision des réponses et de la confiance des salariés. L'assistant ne remplace pas le professionnel RH mais lui permet de se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.